

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, banyak orang yang menganggap bahwa pendidikan merupakan salah satu hal yang penting. Pendidikan dapat membuat wawasan yang dimiliki semakin luas. Hal ini terlihat dari banyaknya orang yang melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, salah satunya adalah melanjutkan ke perguruan tinggi.

Donna (2017) dalam artikelnya mengemukakan lima alasan pentingnya pendidikan, antara lain:

1. Pendidikan membantu mewujudkan cita-cita

Setiap orang pasti memiliki cita-cita. Salah satu cara untuk mencapai cita-cita yaitu dibutuhkan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya. Selain itu, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan profesinya di masa yang akan datang.

2. Lebih berpikiran terbuka

Orang yang menempuh pendidikan akan memiliki pola pikir yang lebih terbuka dibandingkan dengan orang yang sama sekali tidak berpendidikan. Orang yang berpikiran lebih terbuka cenderung lebih mampu untuk memecahkan masalah. Hal tersebut dapat pula memudahkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan karena salah satu *skill* penting yang harus dimiliki adalah mampu memecahkan masalah.

3. Memiliki jalinan pertemanan yang lebih luas

Ketika sedang menempuh jenjang pendidikan, seseorang akan berinteraksi yang menjadi awal jalinan pertemanan. Jalinan pertemanan tersebut berguna saat mencari pekerjaan karena memiliki relasi yang banyak.

4. Memiliki peluang kerja yang lebih besar

Ketika memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, peluang kerja akan menjadi lebih besar dan ketika bekerja, status orang tersebut akan lebih diperhitungkan.

5. Pola pikir lebih tertata

Orang yang berpendidikan lebih tinggi akan mempunyai pola pikir yang lebih tertata. Ketika ada masalah yang muncul, akan dihadapi dengan bijak dan akan memikirkan dampak yang akan terjadi di masa mendatang.

Pada saat lulus kuliah atau Perguruan Tinggi, biasanya muncul sebutan *Fresh Graduate*. *Fresh Graduate* adalah orang-orang yang baru saja lulus atau telah menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Lama studi yang ditempuh biasanya berkisar antara 3,5 sampai dengan 4 tahun. Setelah lulus, biasanya *Fresh Graduate* akan mencari pekerjaan. Pada umumnya, yang dianggap sebagai *Fresh Graduate* adalah lulusan perguruan tinggi (diploma atau sarjana) yang baru lulus dalam periode kurang dari 6 bulan sejak diwisuda dan resmi mendapatkan ijazah (Jobplanet, 2017).

Bagi *Fresh Graduate*, mencari pekerjaan bukan perkara mudah. Hal tersebut dikarenakan jumlah lulusan sarjana yang semakin tahun kian bertambah, tetapi lowongan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah lulusan yang ada saat ini. Menurut Baiquni (2014), penyebab sulitnya *fresh graduate*

mendapatkan pekerjaan adakah karena adanya *gap* antara suplai tenaga kerja dengan kebutuhan pelaku usaha. Hal itu dikarenakan kompetensi yang dimiliki oleh *fresh graduate* tidak sesuai dengan kebutuhan di industri saat ini. Sehingga, dapat menyebabkan jumlah pengangguran meningkat.

Berikut adalah data yang menunjukkan tingkat pengangguran yang ada di beberapa provinsi yang ada di Indonesia:

Provinsi	2013		2014		2015		2016		2017	
	Feb	Agustus	Feb	Agustus	Feb	Agustus	Feb	Agustus	Feb	Agustus
DKI Jakarta	9,64%	8,63%	9,84%	8,47%	8,36%	7,23%	5,77%	6,12%	5,36%	7,14%
Jawa Barat	8,88%	9,16%	8,66%	8,45%	8,40%	8,72%	8,57%	8,89%	8,49%	8,22%
Jawa Tengah	5,53%	6,01%	5,45%	5,68%	5,31%	4,99%	4,20%	4,63%	4,15%	4,57%
DI Yogyakarta	3,75%	3,24%	2,16%	3,33%	4,07%	4,07%	2,81%	2,72%	2,84%	3,02%
Jawa Timur	3,97%	4,30%	4,02%	4,19%	4,31%	4,47%	4,14%	4,21%	4,10%	4,00%
Banten	9,77%	9,54%	9,87%	9,07%	8,58%	9,55%	7,95%	8,92%	7,75%	9,28%

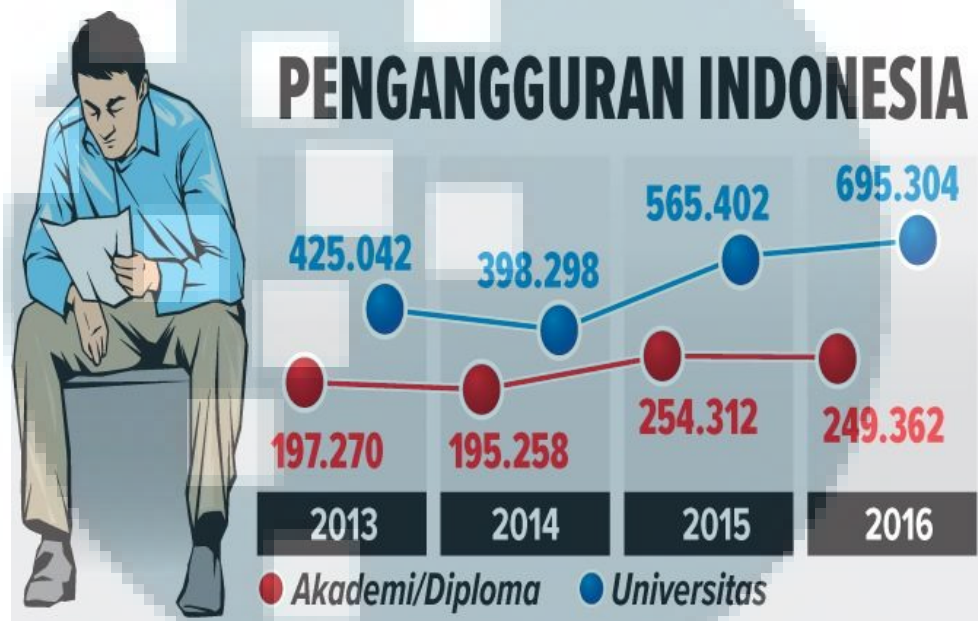
Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018

### Gambar 1.1 Data Tingkat Pengangguran di Indonesia

Jika dilihat dari data tingkat pengangguran khususnya untuk Provinsi DKI Jakarta dan Banten, terlihat bahwa tingkat pengangguran cukup tinggi dibandingkan dengan provinsi lainnya. Pada bulan Agustus 2017, tingkat pengangguran di DKI Jakarta sebesar 7,14% dan di Banten sebesar 9,28%. Bisa dikatakan bahwa tingkat pengangguran semakin meningkat tiap tahunnya. Dari data tersebut, terdapat pengangguran yang merupakan lulusan SD, SMP, SMA,

Diploma, dan Sarjana. Menurut Seftiawan (2018), Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi mencatat sekitar 8,8% dari total 7 juta pengangguran di Indonesia adalah sarjana. Kondisi tersebut sangat mengkhawatirkan mengingat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin ketat

Berikut adalah data jumlah sarjana yang menganggur di Indonesia:



Sumber: Miftakhul, 2017

**Gambar 1.2 Grafik Pengangguran di Indonesia**

Banyak hal yang menyebabkan banyak sarjana yang masih menganggur. Menurut Tribunnews (2017), penyebab sarjana menganggur antara lain karena banyak sarjana yang memilih pekerjaan karena merasa mempunyai kompetensi yang lebih tinggi daripada lulusan SMA atau SMK, terjadi *miss match* atau ilmu yang dipelajari selama perkuliahan berbeda dengan dunia kerja dan *underqualified* atau lulusan sarjana tetapi kemampuannya tidak menunjukkan sarjananya sehingga mendapatkan pekerjaan yang berada di level bawah.

Sarjana yang masih menganggur dianggap sebagai isu sosio-ekonomi yang serius dan memberikan dampak pada pengalaman belajar siswa dan kepercayaan diri mereka dalam mencari pekerjaan setelah lulus (Yizhong *et al*, 2017). Sehingga, sebaiknya tiap lulusan sarjana atau *fresh graduate* mempunyai kompetensi atau kemampuan yang dibutuhkan di lapangan pekerjaan saat ini.

Untuk mendapatkan informasi tambahan terkait dengan variabel penelitian, peneliti melakukan *in-depth interview* terhadap responden yang merupakan lulusan universitas swasta yang berada di wilayah Jakarta dan Tangerang. Universitas swasta yang dipilih merupakan universitas yang memiliki akreditasi A yang berada di wilayah Jakarta dan Tangerang.

Alasan dipilihnya universitas yang berakreditasi A karena semakin tinggi nilai akreditasi suatu Perguruan Tinggi, maka semakin bagus pula kualitas akademik yang ada di Perguruan Tinggi tersebut (berita-sulsel.com, 2016). Selain itu, ketika melamar pekerjaan, beberapa perusahaan juga mensyaratkan calon tenaga kerjanya harus berasal dari perguruan tinggi yang terakreditasi minimal B bahkan A (Keswara, 2013).

Universitas swasta yang memiliki akreditasi A yang berada di wilayah DKI Jakarta adalah Universitas Bina Nusantara, Universitas Atma Jaya, dan Universitas Tarumanagara (Fatimah, 2018). Universitas swasta yang berada di wilayah Banten dan memiliki akreditasi A adalah Universitas Multimedia Nusantara, Universitas Pelita Harapan, Universitas Bina Nusantara.

Berikut adalah gambar yang menunjukkan jumlah lulusan sarjana:

Provinsi Province	Universitas University	Institut Institute	Sekolah Tinggi Sch.of High. Learning	Akademi Academy	Akademi Komunitas Community College	Politeknik Polytechnic	Jumlah Total
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
D.K.I. Jakarta	58.464	6.143	18.182	9.165	-	2.471	94.425
Jawa Barat	47.383	1.504	33.915	7.979	32	6.594	97.407
Banten	12.363	-	7.883	2.101	-	358	22.705
Jawa Tengah	34.139	1.207	15.823	5.585	-	3.002	59.756
D.I. Yogyakarta	23.588	1.329	9.049	3.023	-	627	37.616
Jawa Timur	51.892	9.554	22.850	4.764	-	868	89.928

Sumber: Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, 2018

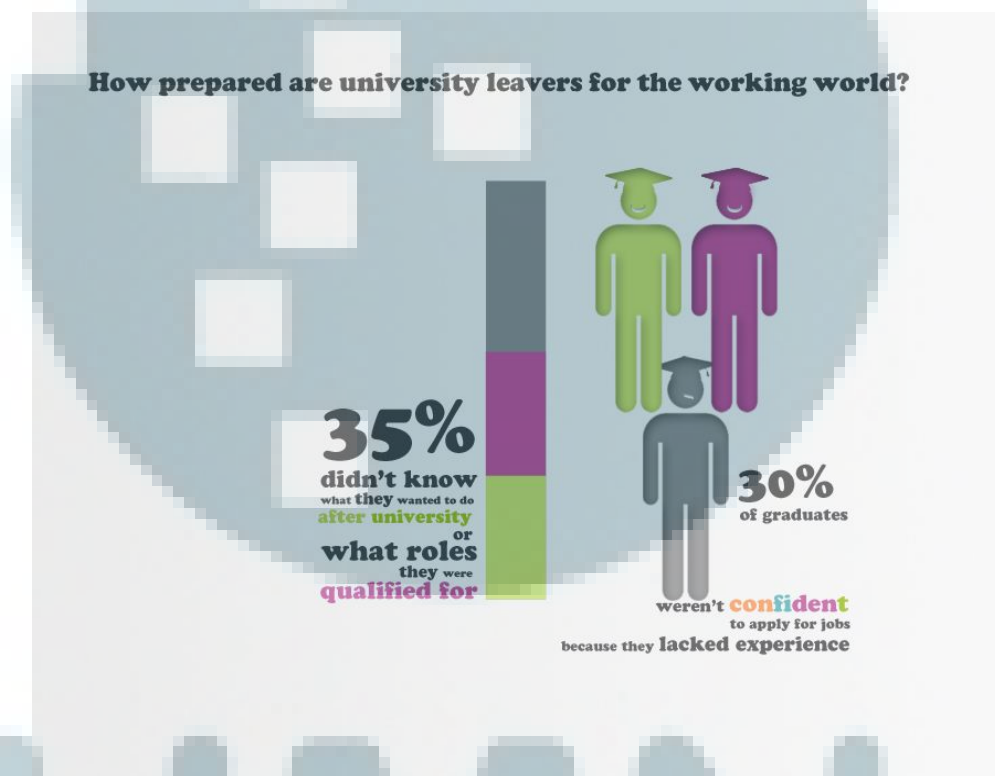
### Gambar 1.3 Lulusan Sarjana dari Perguruan Tinggi Swasta

Berdasarkan gambar mengenai jumlah lulusan sarjana dari Perguruan Tinggi Swasta tahun 2018, dapat dilihat bahwa jumlah lulusan sarjana di DKI Jakarta dan Banten termasuk sebagai provinsi yang menghasilkan banyak lulusan sarjana. Dengan tingginya tingkat pengangguran disaat semakin banyaknya lulusan dari perguruan tinggi yang berkualitas (berakreditasi minimal A), maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait kompetensi, sikap, dan niat dari lulusan perguruan tinggi (*fresh graduate*) dalam mencari pekerjaan. Untuk mendapatkan informasi terkait pencarian kerja di kalangan *fresh graduate*, peneliti melakukan *in-depth interview* kepada 8 *fresh graduate* yang berasal dari universitas berakreditasi A dan lulus tidak lebih dari 6 bulan.

Jika *fresh graduate* ingin mendapatkan pekerjaan yang diinginkan, dibutuhkan *perceived employability*. *Perceived employability* adalah kemampuan yang dirasa dimiliki oleh individu untuk mendapatkan lapangan kerja yang berkelanjutan sesuai dengan tingkat kualifikasinya (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). Berdasarkan hasil *In-depth interview* kepada 8 orang yang

memiliki status sebagai *fresh graduate*, mereka berpendapat bahwa 4 dari 8 responden merasa mempunyai kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki saat ini.

Tapi di sisi lain, masih terdapat 4 responden yang merasa ragu dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini didukung oleh data yang menunjukkan bahwa 35% lulusan sarjana masih belum mengetahui apa yang ingin dilakukan setelah lulus dan mereka masih belum mengetahui seperti apa kualifikasi yang dimiliki.



Sumber: Inspiring Intern, 2012

**Gambar 1.4 Lulusan Sarjana Saat Menghadapi Dunia Kerja**

Selain itu, untuk saat ini mereka juga berkeinginan untuk mencari pekerjaan sesuai dengan jurusan yang diambil saat pendidikan di perguruan tinggi. Sehingga dari hasil *interview* tersebut bisa di nyatakan bahwa kebanyakan *fresh*



*graduate* masih merasa belum memiliki kemampuan yang cukup dalam mendukung mereka mencari pekerjaan.

*Job search self-efficacy* adalah kepercayaan dalam diri seseorang bahwa dirinya dapat mencari dan mendapatkan pekerjaan dengan caranya sendiri (Zikic & Saks, 2008). Berdasarkan dengan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh penulis, 5 dari 8 responden berpendapat bahwa saat ini mereka merasa dapat mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki. Terdapat 3 dari 8 responden masih belum merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut didukung oleh infografis yang menyatakan bahwa 30% dari *fresh graduate* merasa tidak percaya diri karena mereka merasa tidak punya pengalaman yang cukup untuk melamar pekerjaan (Inspiring Intern, 2012).

Sebenarnya saat ini para pencari pekerjaan sudah dimudahkan dalam mencari pekerjaan dengan menggunakan berbagai jalur, seperti memanfaatkan lowongan dari teman ataupun menghubungi langsung perusahaan yang membuka lowongan. Berdasarkan hasil *interview* tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri yang dimiliki oleh *fresh graduate* masih belum cukup.

*Job search attitude* adalah kepercayaan dalam diri seseorang bahwa sikap atau kebiasaan yang dimiliki dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan didapatkan (Zikic & Sakas, 2008). Menurut *in-depth interview* yang dilakukan kepada 8 responden, 4 dari 8 responden merasa bahwa mencari pekerjaan merupakan kegiatan yang tidak mudah dilakukan, karena responden masih merasa belum ingin mendapatkan pekerjaan dan merasa bahwa mencari pekerjaan bukan perkara yang mudah.



Menurut Zikic & Saks (2008), *job seach intention* merupakan niat seseorang dalam mencari pekerjaan. Niat tersebut sangat dipengaruhi oleh *perceived employability*, *job search self-efficacy* dan *job search attitude*. Niat individu untuk melakukan perilaku yang diberikan adalah penentu langsung perilaku dan niat merupakan hal yang penting.. Berdasarkan hasil *in-depth interview*, 4 dari 8 responden merasa belum memiliki niat untuk mencari pekerjaan walaupun sudah lulus selama 3 bulan. Hal tersebut dikarenakan mereka masih belum mengetahui bidang pekerjaan yang diminati. Mereka masih merasa bingung apakah *skill* dan kemampuan yang dimiliki sudah sesuai yang dibutuhkan di dunia kerja.

Selain itu, hanya 1 dari 8 responden yang berniat mengikuti *job fair*. Hal tersebut dikarenakan responden merasa bahwa pergi ke *job fair* tidak memberikan banyak manfaat. Responden lebih menyukai untuk mencari pekerjaan melalui internet dan bertanya kepada relasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan.

Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk meneliti fenomena terkait *fresh graduate* yang terjadi saat ini, baik dari segi *employability*, *job search self-efficacy*, *job search attitude*, dan *job search intention*. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh *Employability*, *Job Search self-efficacy*, *Job Search Attitude* terhadap *Job Search Intention* (kasus pada *fresh graduate* di wilayah DKI Jakarta dan Banten)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara *employability* terhadap *job search intention* pada *fresh graduate*.?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara *job search self-efficacy* terhadap *job search intention* pada *fresh graduate*.?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara *job search attitude* terhadap *job search intention* pada *fresh graduate*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka berikut tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *employability* terhadap *job search intention* pada *fresh graduate*.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *job search self-efficacy* terhadap *job search intention* pada *fresh graduate*.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *job search attitude* terhadap *job search intention* pada *fresh graduate*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan kepada para pembaca mengenai niat *job search* yang dilakukan oleh *fresh graduate* pada saat ini.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini menjadi penting karena akan menambah pengetahuan mengenai perilaku pencarian kerja oleh *fresh graduate*. Sehingga,

mahasiswa yang sedang menjalankan studi dapat mengetahui kondisi lapangan pekerjaan yang ada saat ini dan bisa menyiapkan *skill* atau kompetensi yang dibutuhkan ketika mencari pekerjaan.

### 3. Manfaat bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai perilaku *fresh graduate* pada saat mencari pekerjaan dan informasi yang didapatkan selama penelitian dapat digunakan untuk penulis ketika akan mencari pekerjaan setelah lulus.

## 1.5 Batasan Penelitian

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka terdapat beberapa batasan dalam penelitian ini. Batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel-variabel yang diteliti adalah *perceived employability*, *job search self-efficacy*, dan *job search intention*.
2. Responden dari penelitian ini adalah *fresh graduate* yang berada di wilayah DKI Jakarta dan Banten dan berkuliah di Universitas yang memiliki akreditasi A seperti Universitas Multimedia Nusantara, Universitas Bina Nusantara, Universitas Tarumanagara, Universitas Atma Jaya, dan Universitas Pelita Harapan dan lulus tidak lebih dari 6 bulan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam laporan adalah sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan mengenai latar belakang penulisan laporan dan menjelaskan fenomena-fenomena yang terkait dengan *employability*, *job search self-efficacy*, *job search attitude* dan *job search intention*. Setelah menjelaskan fenomena, akan ditemukan masalah yang akan menjadi rumusan masalah dan menjadi tujuan dari penulisan penelitian. Kemudian, penulis menjelaskan mengenai manfaat penelitian dan batasan masalah.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan variable penelitian yang dilakukan. Penulis akan menjelaskan pengertian tiap variable seperti *employability*, *job search self-efficacy*, *job search attitude*, dan *job search intention*. Selain itu, penulis akan menjelaskan hubungan tiap variable dan menggambarkan model penelitian. Penulis kemudian menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab III, penulis akan menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang akan digunakan. Penulis akan menjelaskan mengenai objek penelitian, sumber data yang dipergunakan, jumlah responden yang diperlukan saat menyebarkan kuesioner, dan teknik analisis data.

## **BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV, penulis akan menjelaskan dan menganalisis hasil dari penyebaran kuesioner. Selain itu, penulis juga akan memaparkan hasil perhitungan dari penyebaran kuesioner dan menjelaskan mengenai hubungan antara hipotesis.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab V, penulis akan memberikan kesimpulan dan saran terkait dengan penelitian yang dilakukan dan berdasarkan dari analisa dan pembahasan yang telah dilakukan di bab IV. Selain itu, penulis juga akan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya.

